

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4032

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4032](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4032)



### Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

### Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

Bern, 5. Juli 2022 / Redetext - Kurzfassung

## Weiterbildung ist eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung

**Die Megatrends unserer Zeit beschleunigen den Strukturwandel. Ein beschleunigter Strukturwandel verkürzt die Halbwertszeit des Wissens und der Qualifikationen – Berufe verschwinden, neue entstehen und Arbeitstechniken verändern sich. In diesen sich schnell wandelnden Zeiten stösst kaum eine wirtschaftspolitische Massnahme auf so viel Gegenliebe wie die Forderung nach mehr Weiterbildung für Arbeitnehmende. Auf sehr viel weniger Gegenliebe stösst die Forderung, wenn sie mit der Frage nach der finanziellen und zeitlichen Unterstützung, also letztlich einfach: Nach der Verantwortung verknüpft wird.**

Für Travail.Suisse, den unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, ist klar, dass diese Verantwortung nicht allein auf die Arbeitnehmenden geschoben werden darf, wie es aktuell geschieht. Historisch diente die Entwicklung der beruflichen Qualifikationen der persönlichen Karriere, der Return-on-investment der Weiterbildung war direkt mit individuellem beruflichem Aufstieg verbunden und fiel dadurch auch beim Individuum an. Es trägt die «Investition» selbst, wird aber mit Berufskarriere und steigendem Lohn entschädigt. In einem aktuellen Umfeld mit stark beschleunigtem Strukturwandel, präsentiert sich die Ausgangslage allerdings anders: Arbeitnehmende müssen sich weiterbilden, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und nicht abgehängt zu werden. Der Arbeitsmarkt verlangt von ihnen neue Kompetenzen zur Bewältigung der strukturellen Umwälzungen am Arbeitsplatz. Weiterbildung ist also auch ein Schlüssel zur Versorgung des Arbeitsmarkts mit Fachkräften.

**Daraus wird klar: Weiterbildung muss zu einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung werden – es braucht zwingend eine Weiterbildungsoffensive.**

### **Weiterbildung: Leider kein Allerheilmittel**

Nicht selten wird Weiterbildung als Lösung aller sozialen Problemlagen angepriesen. Travail.Suisse teilt diese Einschätzung nicht. Lebenslanges Lernen kann kein alleiniges Allerheilmittel gegen Arbeitslosigkeit, für gute Arbeit oder für eine gerechtere Gesellschaft sein - eine undifferenzierte Forderung nach immer mehr Weiterbildung bringt weder gesellschaftlichen noch ökonomischen Nutzen.

In diesem Kontext sind aus gewerkschaftlicher Perspektive drei Punkte entscheidend: **Erstens** soll die Förderung der Weiterbildung nie darauf abzielen, alle Arbeitnehmenden akademisch auszubilden. Vielmehr müssen sie während ihres Berufslebens einen guten und anerkannten Platz in Wirtschaft und Gesellschaft erhalten. **Zweitens** muss die Attraktivität der Berufsbildung mindestens erhalten und idealerweise gestärkt werden. **Drittens** ist die Durchlässigkeit im Bildungssystem sicherzustellen und zu erhöhen, nicht zuletzt, um die diskriminierenden Auswirkungen der sozialen Selektivität abzumildern.

### **Mängel bei der Förderung der Weiterbildung**

Der «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse belegt, dass 2019 ein Drittel der Arbeitnehmenden keine Weiterbildung absolviert hat. Dabei gibt jede/r Dritte die fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber und jede/r Vierte zeitliche und/oder finanzielle Gründe für die ausgebliebene Weiterbildungsaktivität an. Im noch stark durch Covid-19 gezeichneten Jahr 2021 ist die Weiterbildungsbeteiligung gemäss dem Mikrozensus Weiterbildung des Bundesamtes für Statistik nochmals deutlich zurückgegangen.

Folgende Hürden für die Weiterbildungsteilnahme zeigen sich bei den Arbeitnehmenden:

## Mängel bei der Unterstützung durch die Arbeitgeber

Der «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse zeigt Jahr für Jahr, dass Arbeitnehmende zu wenig Unterstützung durch die Arbeitgebenden erhalten. Es lässt sich daraus folgern, dass Arbeitgeber ihre Fürsorgepflicht den Arbeitnehmenden gegenüber nur ungenügend wahrnehmen. Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber darf nicht nur auf den Erhalt der Gesundheit, sondern muss ebenso auf den Erhalt der Arbeitsmarktchancen zielen. Der «Barometer Gute Arbeit» zeigt aber nicht nur die generell mangelhafte Unterstützung, sondern auch Diskriminierungseffekte: Arbeitnehmende mit keiner oder tieferer formaler Bildung, Frauen, Migrantinnen und Teilzeitarbeitende erhalten deutlich weniger Unterstützung durch die Arbeitgebenden als vollzeiterwerbstätige Männer, die bereits höhere Ausbildungsabschlüsse vorweisen - kurz: die Bildungsschere öffnet sich weiter!

## Mängel bei der Unterstützung durch die öffentliche Hand

Mängel zeigen sich hier insbesondere bei der Unterstützung der indirekten Bildungskosten, also bei der Kompensation von Einkommenseinbussen aufgrund reduzierter Erwerbstätigkeit zugunsten einer Weiterbildung. Eine erst kürzlich publizierte Studie zeigt erhebliche Lücken und Hürden beim Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten. Es hängt stark vom Wohnkanton ab, ob finanzielle Unterstützung möglich ist und ob sie für eine Existenzsicherung ausreichen. Frappierend ist insbesondere, dass Arbeitnehmende, die den Beruf wechseln wollen oder Wiedereinsteigende (z.B. nach einer Familienphase) kaum Zugang zu kantonalen Stipendien erhalten und dass in den meisten Kantonen mit spätestens 40 Jahren endgültig Schluss ist mit der Möglichkeit von Stipendien. Auch die Arbeitslosenversicherung leistet hier wenig: Die Ausbildungszuschüsse fristen ein Nischendasein und die Unterschiede zwischen den Kantonen sind beträchtlich. Grosse Unterschiede gibt es auch beim Angebot der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB: Mit der nationalen Strategie zur BSLB und dem Pilotprojekt «viamia» (kostenlose berufliche Standortbestimmungen/Laufbahnberatungen für Personen ab 40 Jahren) sind zwar wichtige Schritte zu Harmonisierung und Stärkung der BSLB unternommen worden. Finanziert sich die Angebote allerdings nur bis 2024 und hängen danach wieder in der Schwebe.

## Mängel bei der Ausschöpfung von Berufsabschlüssen für Erwachsene

Zwar existieren mit der verkürzten Lehre, der Direktzulassung zur Lehrabschlussprüfung und der Validierung von Bildungsleistungen Möglichkeiten zum Berufsabschluss für Erwachsene, aber die Zahlen sind sehr bescheiden. Dies weist eine Studie der Berner Fachhochschule nach (vgl. Beilage Fritschi). So liegt das Potenzial für einen Berufsabschluss für Erwachsene bei 336'000 Personen im Alter zwischen 25 und 55 Jahren ohne Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II. Dem stehen rund 10'000 Berufsabschlüsse durch reguläre oder verkürzte Lehren, eine Direktzulassung zur Abschlussprüfung oder einer Validierung der Bildungsleistungen gegenüber. Wovon wiederum rund die Hälfte Zweitabschlüsse sind – es wird also jährlich lediglich rund 1,5 Prozent des Potenzials für Berufsabschlüsse für Erwachsene ausgeschöpft. Ein fehlender Bildungsabschluss hat mehrfache Nachteile: Einerseits ist die Integration in den Arbeitsmarkt weniger nachhaltig gesichert und die Einkommen sind tiefer. Andererseits ist der Zugang zum Aus- und Weiterbildungssystem stark eingeschränkt. Weiter ist auch der gesellschaftliche Nutzen von Berufsabschlüssen für Erwachsene gross – individuelle wie gesellschaftliche Bildungsrenditen erfordern eine stärkere Förderung von Berufsabschlüssen für Erwachsene.

## So kann Weiterbildung gefördert werden

Eine Förderung der Weiterbildung für Arbeitnehmende kann vor allem in den folgenden vier Bereichen stattfinden:

**Besserer Zugang:** Insbesondere für Personen ohne nachobligatorische Ausbildungen ist der Zugang zum Weiterbildungssystem eingeschränkt. Oftmals wird für eine Weiterbildung ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis vorausgesetzt. Zentral ist also der Berufsabschluss für Erwachsene.

### Forderungen:

- Erhöhung der Anzahl Berufsabschlüsse für Erwachsene
- Bessere Ausschöpfung des Potenzials für Validierungen
- Mehr Information, Beratung und Begleitung beim Berufsabschluss für Erwachsene
- Publikation des Berichtes zum Postulat 21.3235
- Konsequente Förderung der Grundkompetenzen

**Bessere Finanzierung:** Weiterbildung sind mit Kosten verbunden. Die Entlastung der Arbeitnehmenden von diesen Kosten fördert die Beteiligung an Weiterbildung und baut Hürden und Diskriminierungen ab.

### Forderungen:

- Schluss mit Diskriminierung bei der Unterstützung für berufliche Entwicklung
- Lösungen für die indirekten Bildungskosten (z.B. Stipendien)
- Verstärkte Unterstützung der Weiterbildung durch die Arbeitslosenversicherung
- Zwingende Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden in der ALV
- Bildungsgutscheine /Weiterbildungskonten für direkte finanzielle Unterstützung

**Zeitliche Unterstützung:** Die Teilnahme an Weiterbildung ist mit zeitlichem Aufwand verbunden. Jede Reduktion der zeitlichen Belastung und jede Verbesserung der Vereinbarkeit fördert die Beteiligung an Weiterbildung und baut Hürden ab.

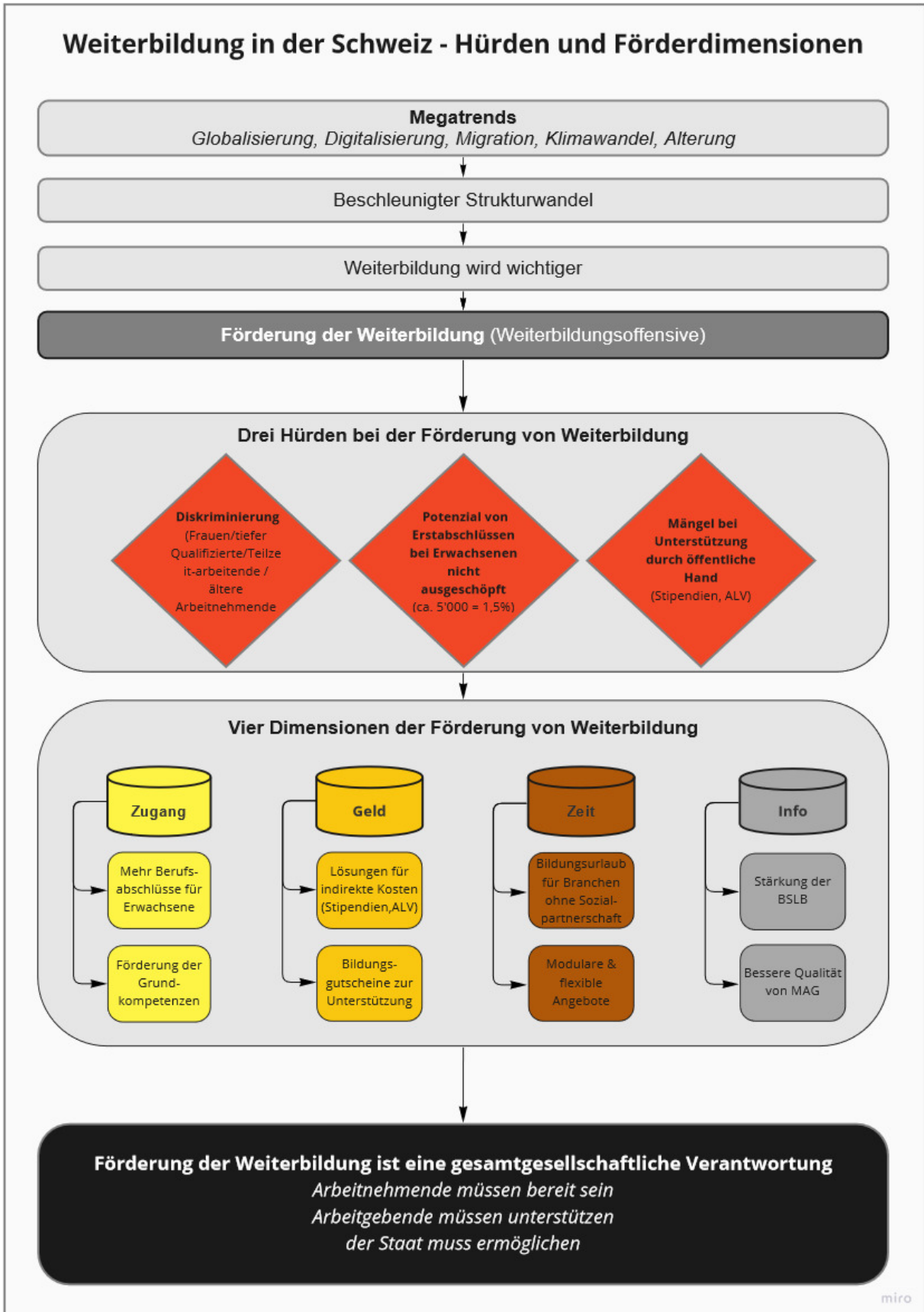
### Forderungen:

- Angebote der Aus- und Weiterbildung sind konsequent modular und flexibel zu gestalten
- Best-Practices von Weiterbildungstagen in Gesamtarbeitsverträgen
- Gesetzlicher Bildungsurlaub in Branchen ohne Sozialpartnerschaft

**Begleitung durch Information und Beratung:** Es braucht Kenntnisse über Möglichkeiten. Jede Verbesserung der Information & Beratung fördert die Beteiligung an Weiterbildung und baut Hürden ab.

### Forderungen:

- Stärkung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Pilotprojekt «viamia» erhalten – auch nach 2024
- Zustimmung zur Motion 22.3391
- Konstruktive und hilfreiche MitarbeiterInnen-Gespräche müssen zur Fürsorgepflicht der Arbeitgeber gehören



Grafik: Travail.Suisse, 2022.